

Distr.: General
30 April 2020
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والسبعون
البند 146 من القائمة الأولية*
إدارة الموارد البشرية

أنشطة مكتب الأخلاقيات

تقرير الأمين العام

موجز

يُقدّم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة 254/60، المعنون "استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة"، الذي طلبت فيه الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم تقريراً سنوياً عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وتنفيذ السياسات المتعلقة بالأخلاقيات. ويتضمن التقرير أيضاً معلومات عن أنشطة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها 250/63 بشأن إدارة الموارد البشرية. وهو يقدم شروحا فيما يتعلق بمقترحات تعزيز استقلالية المكتب على نحو ما طلبته الجمعية العامة في قرارها 263/71، ويستجيب للرأي الذي أعربت عنه اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن هذا الموضوع في تقريرها A/74/539.

ويغطي هذا التقرير الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019.



أولاً - مقدمة

- 1 - يُقدّم هذا التقرير الذي أعده الأمين العام عن أنشطة مكتب الأخلاقيات عملاً بالفقرة 16 '1' من قرار الجمعية العامة 254/60.
- 2 - ويعرض الأمين العام في التقرير أنشطة مكتب الأخلاقيات في عام 2019 ويختتم بمعالجة الرأي الذي أعربت عنه اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/74/539) بشأن الحاجة إلى "إجراء تحليل شامل لجميع الجوانب المتصلة والمتراطة في المقترح [المتعلق باستقلال المكتب]، بالإضافة إلى الخبرات المنطبقة الأخرى".

ثانياً - معلومات أساسية

- 3 - يتمثل هدف مكتب الأخلاقيات في مساعدة الأمين العام على كفالة أن يتقيد جميع الموظفين بواجباتهم وأن يؤدوها وفقاً لأعلى معايير النزاهة، على نحو ما يقتضيه ميثاق الأمم المتحدة، من خلال تشجيع ثقافة عمادها الأخلاقيات والشفافية والمساءلة. وأنشأ الأمين العام مكتب الأخلاقيات كوحدة مستقلة تابعة للأمانة العامة، عملاً بالفقرة 161 (د) من قرار الجمعية العامة 1/60.
- 4 - وعملاً بنشرات الأمين العام ST/SGB/2005/22 و ST/SGB/2007/11/ST و ST/SGB/2007/11/Amend.1، تشمل مهام مكتب الأخلاقيات ما يلي:
 - (أ) تقديم المشورة والتوجيه السريين للموظفين بشأن مسائل الأخلاقيات، بما يشمل تعهد خط هاتفي لتقديم المساعدة في مسائل الأخلاقيات؛
 - (ب) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية في المنظمة؛
 - (ج) إدارة سياسة المنظمة المتعلقة بالحماية من الانتقام فيما يخص المسؤوليات الموكلة إلى مكتب الأخلاقيات؛
 - (د) وضع المعايير وتوفير التدريب والتثقيف في المسائل المتعلقة بالأخلاقيات، بالتنسيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية وغيره من المكاتب، وتنظيم أنشطة التوعية ذات الصلة بموضوع الأخلاقيات؛
 - (هـ) دعم عملية وضع معايير الأخلاقيات وتعزيز اتساق السياسات العامة المتبعة في الأمانة العامة ولدى أجهزة المنظمة وبرامجها ذات الإدارة المستقلة.

ثالثاً - معلومات عامة

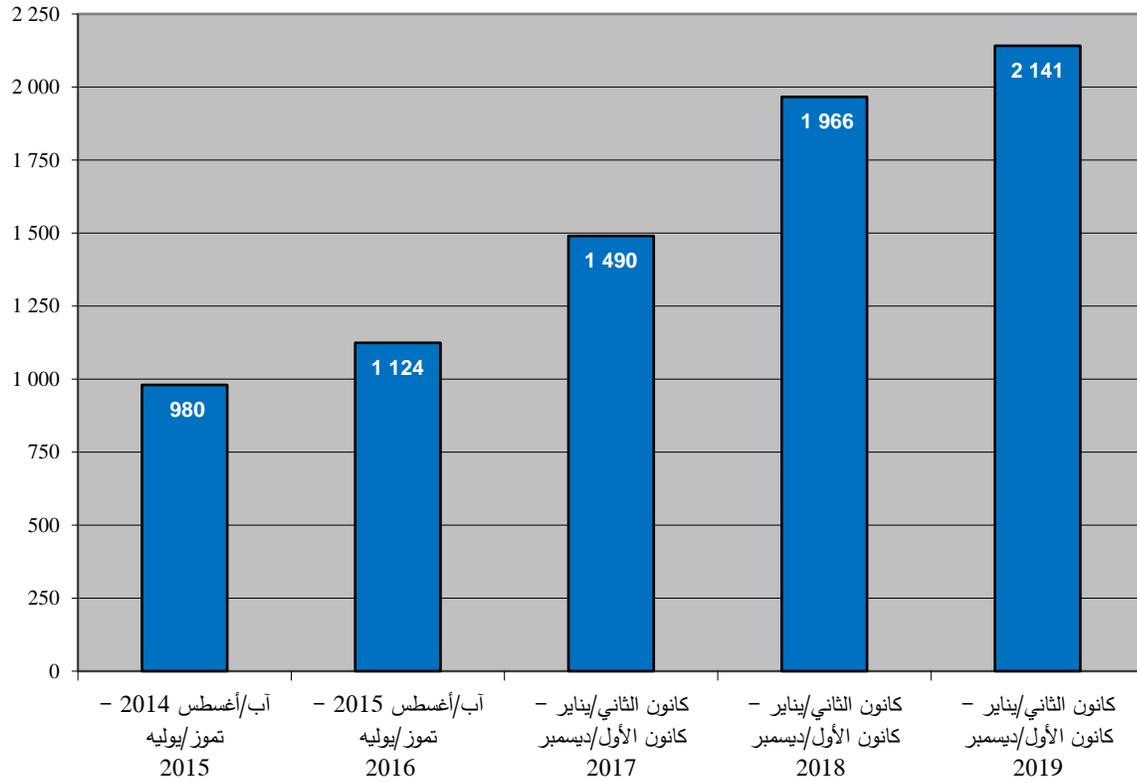
- 5 - بلغ عدد الموظفين المشمولين بعمل مكتب الأخلاقيات نحو 37 505⁽¹⁾ من موظفي الأمانة العامة على الصعيد العالمي (أي أقل من عدد الموظفين المشمولين المسجل في 31 كانون الأول/ديسمبر 2017

(1) حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018. انظر تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين" (A/74/82).

وهو 38 105 موظفين) بمراد من الميزانية العادية قيمتها 3,67 ملايين دولار⁽²⁾ لفترة السنتين 2018-2019 و 12 وظيفة ممولة من حسابات مختلفة⁽³⁾. وغطت أنشطة المكتب أيضا كيانات الأمم المتحدة التي ليس لديها بعد موظفون معنيون بالأخلاقيات، مثل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). وخلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، تلقى المكتب 2 141 طلبا للحصول على خدماته. وعلى النحو المبين في الشكل الأول، يمثل هذا العدد أكبر عدد حتى الآن. وورد 945 طلبا من مجموع الطلبات من النساء، و 1 062 من الرجال، و 96 من مجموعات، و 38 من مصادر غير معلنة. والتمس عدد أكبر من النساء المشورة في مجال الأخلاقيات مقارنة بالرجال (470 مقابل 448)، بينما كان عدد الرجال الذين التمسوا المشورة أو قدموا مطالبات بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون في إطار عمليات الدقيق والمراجعة أو التحقيق أكبر مقارنة بعدد النساء (103 مقابل 90). وتدرج هذه التقسيمات في سياق نسبة 36,8 في المائة من الموظفين ضمن عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018⁽⁴⁾.

الشكل الأول

مجممل طلبات الحصول على خدمات مكتب الأخلاقيات خلال الفترات المشمولة بالتقارير الخمس



(2) معلومات من الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين 2018-2019 (A/72/6/Add.1). ولا يشمل هذا المبلغ الموارد المقدمة من حساب دعم عمليات حفظ السلام والأموال الخارجة عن الميزانية واسترداد التكاليف لبرنامج إقرارات الذمة المالية من وكالات الأمم المتحدة الأخرى.

(3) ممولة من خلال حصة عام 2019 البالغة 3,8 ملايين دولار من جميع المصادر في الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين 2018-2019، على النحو المبين في الجدول 1-42 (A/72/6 (Sect. 1)).

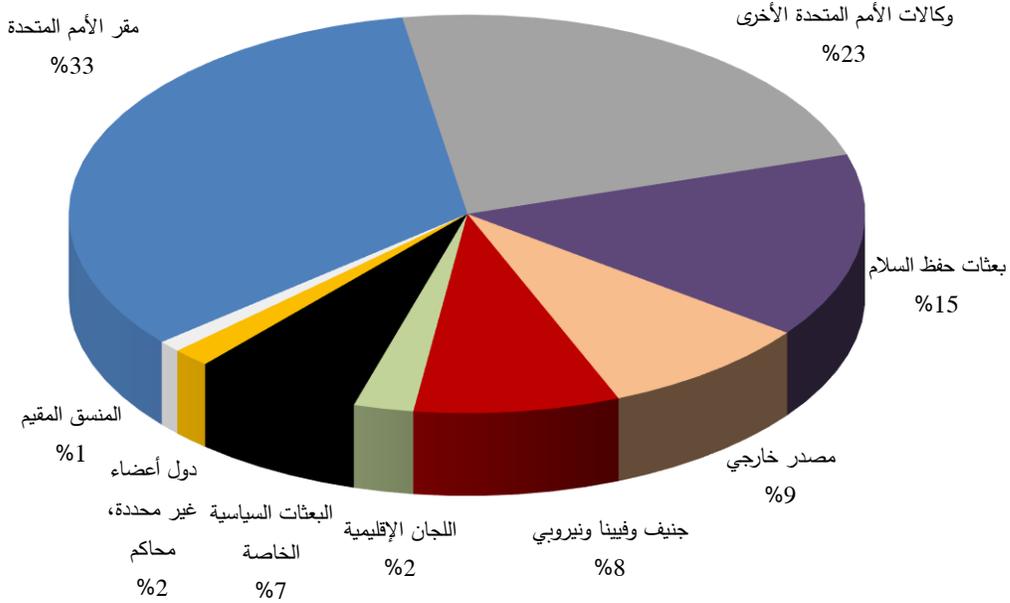
(4) المرجع نفسه.

6 - غير أن عام 2019 اتسم بتدابير تقشفية في الميزانية أثرت على بعض الخدمات. ونتيجة لانخفاض الموارد المعتمدة لبرنامج إقرارات الذمة المالية، شجع المكتب رؤساء الكيانات على تعيين مقدمي طلبات للمشاركة في البرنامج، استنادا إلى التطبيق الصارم لمعايير المشاركة وتقييم مستويات المخاطر المرتبطة بالمهام التي يؤديها الموظف المعني. وفيما يتعلق بالتوعية، قام المكتب بدمج مواقع البعثات القريبة، ولم يسفر ذلك عن إطالة الوقت الذي تقضيه أفرقة البعثات على الطريق فحسب، ولكن أيضا عن خفض عدد الأيام التي تقضيها في مراكز العمل الشاقة. وهذا الانخفاض في وقت الوجود في الموقع يقلل من أثر بعثة التوعية ومن التعرف على الحقائق التشغيلية لمراكز العمل الشاقة المعنية.

7 - ورغم أن مقر مكتب الأخلاقيات يقع في نيويورك، لم يزل المكتب يتلقى العديد من الطلبات من أماكن أخرى (انظر الشكل الثاني). وورد ثلث طلبات الحصول على خدمات من نيويورك ووردت بقية الطلبات من أماكن خارجة عن المقر.

الشكل الثاني

طلبات الحصول على الخدمات في عام 2019، حسب المصدر

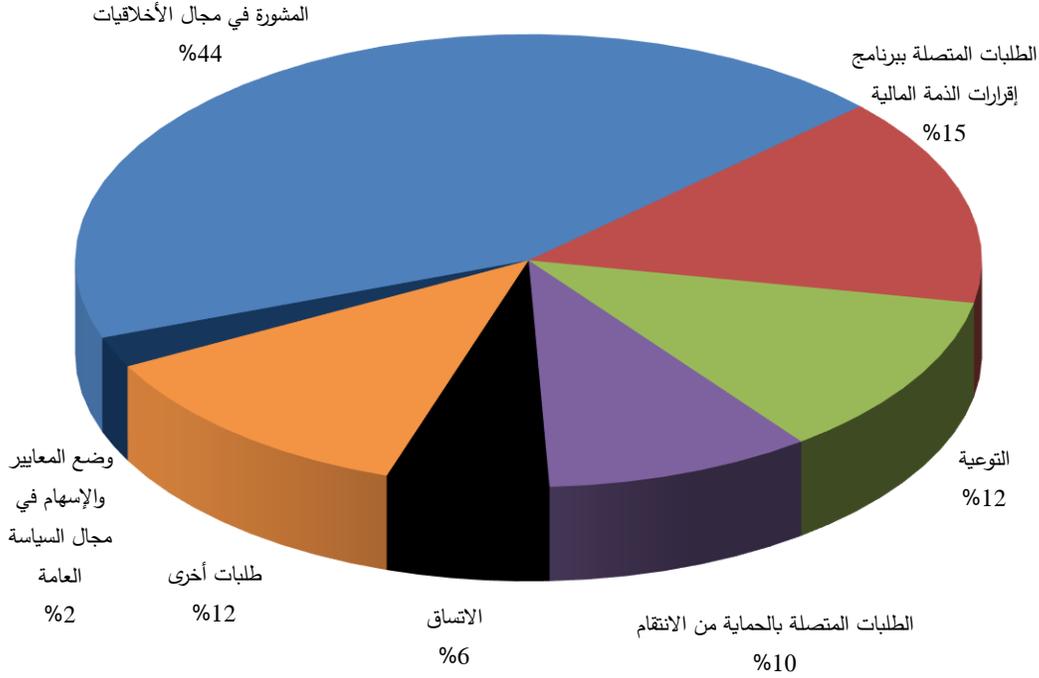


8 - ويبين الشكل الثالث أن ما مجموعه 141 2 طلبا، أي الجزء الأكبر (934) من الطلبات في عام 2019 كان للحصول على المشورة في مجال الأخلاقيات، وهو عدد يزيد عن عدد المسجل في عام 2018. وقدمت النساء 470 من بين الطلبات الـ 934، وقدم الرجال 448 منها، وقدمت مجموعات 8 لبات، ولم يُكشف عن مصدر 8 طلبات. وزادت الطلبات المتعلقة بالحماية من الانتقام من 136 طلبا

في عام 2018 إلى 204 طلبات في عام 2019. وقُدِّم 320 طلباً متعلقاً ببرنامج إقرارات الذمة المالية، و 124 متعلقاً بالاتساق، و 47 متعلقاً بوضع المعايير، وصُنِّف 261 طلباً في "الفئات الأخرى" وعُقدت 251 جلسة توعية.

الشكل الثالث

طلبات الحصول على الخدمات في عام 2019، حسب الفئة



رابعاً - أنشطة مكتب الأخلاقيات

ألف - المشورة والتوجيه

9 - تشكل المشورة السرية والمستقلة والنزيهة للموظفين والإدارة بشأن المعايير الأخلاقية ركناً هاماً من أركان العمل الوقائي الذي يضطلع به مكتب الأخلاقيات. فالمكتب يساعد في اتخاذ قرارات أفضل تتفق مع قيم الأمم المتحدة ومصالحها. ويبين الشكل الثالث أن المشورة في مجال الأخلاقيات هي أكبر المجالات طلباً. فعلى مر السنين، استمرت طلبات الحصول على المشورة السرية في مجال الأخلاقيات في الازدياد بينما تقلب طلبات الحصول على خدمات أخرى.

10 - وبإمكان الموظفين أن يلتمسوا مشورة سرية عن طريق البريد الإلكتروني (ethicsoffice@un.org)، والاتصال بالخط الهاتفي المخصص للمساعدة في المسائل المتصلة بالأخلاقيات (+1-917-367-9858) وطلب موعد لهذا الغرض.

11 - ويحتمل عموماً وقوع تضارب في المصالح على المستوى المؤسسي وعلى المستوى الشخصي. وينشأ التضارب في المصالح على المستوى المؤسسي عندما تكون المنظمة غير قادرة على تقديم خدمات

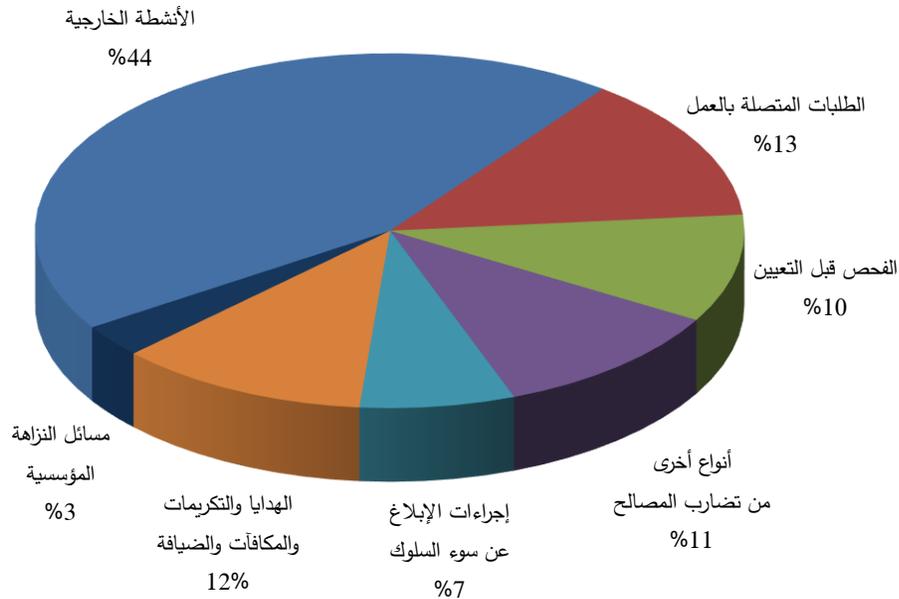
محايدة بسبب أنشطتها أو علاقاتها الأخرى أو تكون لها ميزة تنافسية غير عادلة. أما التضارب في المصالح الشخصية فينشأ عندما تعرقل المصالح الخاصة للأفراد أو يمكن أن يُتصور أنها تعرقل أداءهم لواجباتهم الرسمية. وقد يمس كلا النوعين من تضارب المصالح بسمعة الأمم المتحدة ومصداقيتها إذا لم يتم الكشف عنه ومعالجته في الوقت المناسب.

12 - ولعل حوار القيادة في عام 2019، بعنوان "تضارب المصالح: لماذا يتسم بالأهمية؟ قد أدى إلى تحسين فهم الموظفين لمخاطر تضارب المصالح. فقد أشار موظفون إلى مشاركتهم في الحوار عند إجراء استفسارات استباقية.

13 - وعلى النحو المبين في الشكل الرابع، رد مكتب الأخلاقيات على 934 طلباً للمشورة. وكانت هذه الطلبات تتعلق بالأنشطة الخارجية (415)؛ والمسائل المرتبطة بالعمل (124)؛ والفحص قبل التعيين (92)؛ وحالات أخرى من تضارب المصالح، بما في ذلك الاستثمارات والأصول الشخصية والقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة (102)؛ وإجراءات الإبلاغ عن سوء السلوك (66)؛ والهدايا والتكريمات (107)؛ والمسائل المتعلقة بالنزاهة المؤسسية (28). وشملت أيضاً 40 جلسة استشارية "فردية" أثناء البعثات الميدانية للمكتب. ووجه مكتب الأخلاقيات الموظفين إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الموارد البشرية، من بين جهات أخرى، حسب الاقتضاء، فيما يتعلق بالطلبات التي تقع خارج نطاق ولايته.

الشكل الرابع

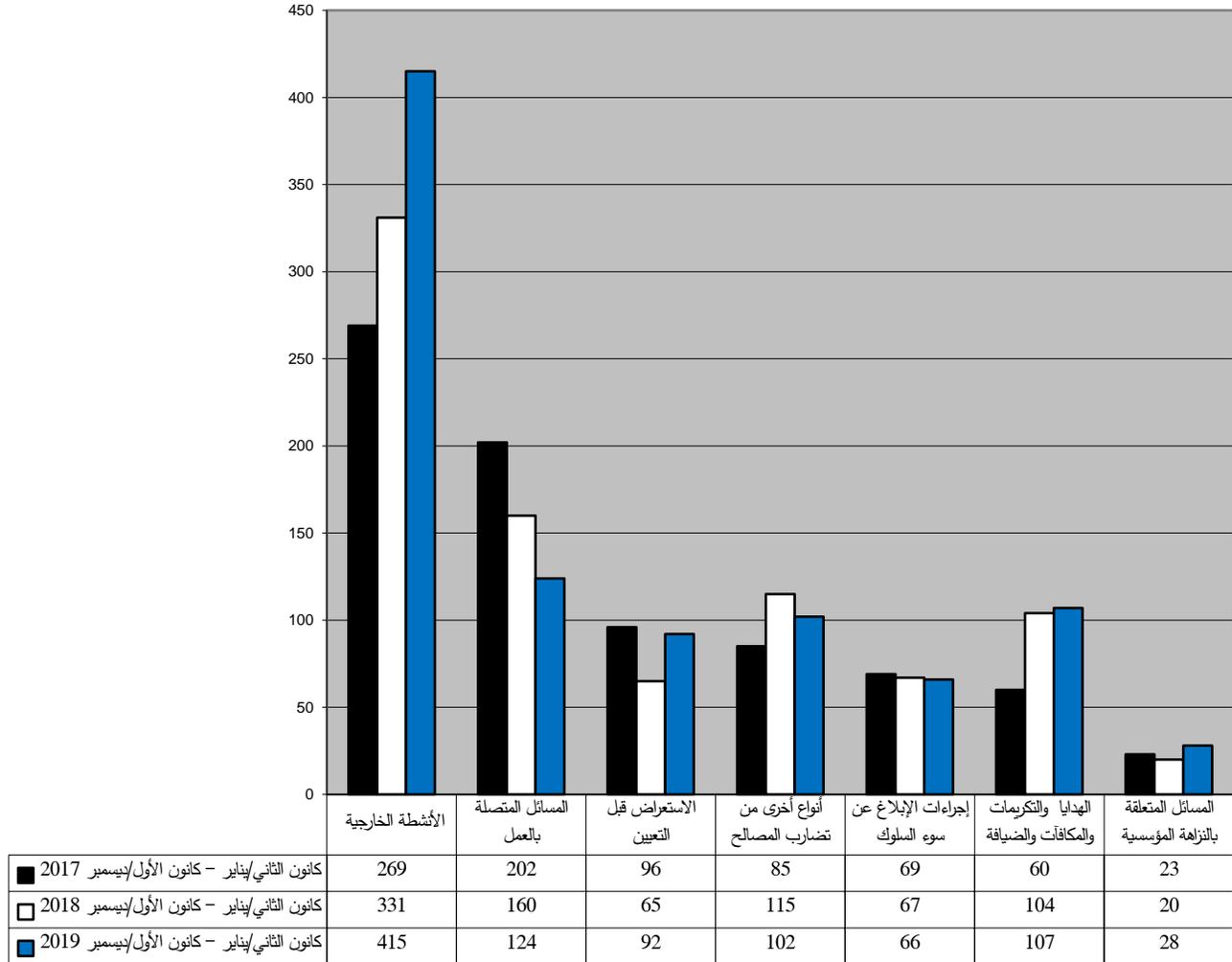
طلبات المشورة في مسائل الأخلاقيات في عام 2019، حسب الفئة الفرعية



14 - ويقدم الشكل الخامس مقارنة بين ثلاث سنوات من عام 2017 إلى عام 2019 حسب الفئات الفرعية للمشورة. ويرد أدناه مناقشة لبعض منها. وخلال تلك الفترة، زادت الطلبات المتعلقة بالأنشطة الخارجية بنسبة 55 في المائة، وزادت الطلبات المتعلقة بالهدايا والتكريمات بنسبة 78 في المائة، بينما انخفضت الطلبات المتعلقة بالعمل بنسبة 39 في المائة.

الشكل الخامس

طلبات المشورة في المسائل المتصلة بالأخلاقيات خلال السنوات الثلاث الماضية، حسب الفئة الفرعية



1 - الأنشطة الخارجية

15 - تتصل المشورة بشأن الأنشطة الخارجية بمزاولة الأعمال الخارجية، والأنشطة الخارجية المتصلة بالأمم المتحدة، مثل الأنشطة السياسية، ومخاطبة الجمهور، والمقابلات، ووسائل التواصل الاجتماعي، ونشر الكتب والمقالات، وجمع الأموال، والمشاركة في عضوية المجالس والأفرقة واللجان. وفي عام 2019، كانت نسبة 44 في المائة من الطلبات (415 من أصل 934 طلباً) للحصول على المشورة بشأن الأنشطة الخارجية. وهي أكبر نسبة من الطلبات، مما يتسق مع نتائج برنامج الأمم المتحدة لإقرارات الذمة المالية، حيث كان أكثر من نصف عدد حالات تضارب المصالح المحتملة المكتشفة يتصل بأنشطة خارجية.

16 - ويرتبط أحد المخاطر التي تواجه المنظمة بمشاركة الموظفين وانتساباتهم الخارجية. ويلزم اتخاذ تدابير فعالة لمعالجة تلك المخاطر، نظرا إلى تنوع الموظفين وتقلهم وكذلك تعقيد عمليات الأمم المتحدة. ويمكن أن تعزى الزيادة بنسبة 26 في المائة في الاستفسارات المتعلقة بالأنشطة الخارجية في الفترة من عام 2018 إلى عام 2019 إلى زيادة وعي الموظفين في أعقاب حوار القيادة لعام 2019 والمسؤوليات الجديدة المفوضة إلى رؤساء الكيانات فيما يتعلق بالموافقة على مزاوله الأعمال والمهن الخارجية. وساعد مكتب الأخلاقيات الموظفين والإدارة على تحديد حالات التضارب الناشئة عن الأنشطة الخارجية ومعالجتها.

2 - الهدايا والتكريمات

17 - في عام 2019، لُيِّ مكتب الأخلاقيات 107 طلبات للحصول على المشورة فيما يتعلق بالتكريمات أو الأوسمة أو الجوائز أو الهدايا أو المكافآت. وفي حين يقدم مكتب الأخلاقيات المشورة بشأن مدى ملاءمة تلقي الهدايا أو تقديمها، تتناول إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال تنسيق تجهيز الهدايا وإدارتها بصورة عامة. ولاحظت الإدارة، استنادا إلى الدروس المستفادة والتطورات التكنولوجية التي حصلت منذ انطلاقتها في مزاوله مهامها، أنه نظرا لأن التطبيق التجريبي لسجل الهدايا يستند إلى تكنولوجيا برنامج "لوتس نوتس" (Notes Lotus)، الذي تم وقف العمل به تدريجيا، يجري تحديد منصة تكنولوجية متوافقة، ومن المتوقع بعد ذلك إصدار برنامج منقح لتسجيل الهدايا. ويتولى حاليا فرادى الكيانات إدارة الهدايا بشكل لا مركزي على النحو المنصوص عليه في الأمر الإداري ST/AI/2010/1. ويقوم الموظف الإداري بإعداد وتعهد سجل لتدوين معلومات موجزة بشأن جميع التكريمات أو الأوسمة أو الجوائز أو الهدايا أو المكافآت التي يقبلها الموظفون. وبموجب تفويض السلطة الجديد، يجوز لرؤساء الكيانات الموافقة على قبول الأوسمة والمكافآت. ويواصل الرؤساء الإداريون التشاور مع المكتب بشأن إمكانية السماح باستلام هذه الأوسمة والمكافآت.

3 - المشورة المتعلقة بالعمل

18 - من الاستفسارات المتصلة بالعمل استفسارات الموظفين الذين يلتمسون التوجيه بشأن معايير السلوك في المنظمة إزاء معضلة أخلاقية ذات صلة بالعلاقات بين الأشخاص والعلاقات مع الرؤساء المشرفين، واستخدام موارد المنظمة، والشواغل المتصلة بالحياة الوظيفية، أو المسائل المتعلقة بتقييم الأداء. ويمكن أن يعزى الانخفاض بنسبة 23 في المائة في الاستفسارات من عام 2018 (160) إلى عام 2019 (124) إلى زيادة وعي الموظفين بتوافر موارد أنسب، مثل موظفي الموارد البشرية أو مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة.

4 - النزاهة المؤسسية والاستعراضات السابقة للتعين

19 - في عام 2019، لُيِّ مكتب الأخلاقيات 27 طلبا بشأن مسائل متصلة بالنزاهة المؤسسية، بما في ذلك احتمال تضارب المصالح فيما يتعلق بمشاركة المنظمة في مختلف العمليات التجارية مع أصحاب المصلحة. وتشمل هذه الفئة أيضا 10 طلبات من أمانة لجنة استعراض الموردين. وتشمل هذه المشورة تضارب المصالح ومخاطر تشويه السمعة على المستوى المؤسسي، وكذلك استعراضات بذل العناية الواجبة فيما يتعلق بمخاطر تشويه السمعة لها صلة بكيانات خارجية.

20 - واستعرض مكتب الأخلاقيات 92 استمارة للإفصاح عن المصالح قبل تعيين المرشحين لشغل مناصب عليا أو كبار الموظفين المعيّنين حديثا (برتبة أمين عام مساعد وما فوقها وفي مناصب قيادة البعثات، بما يشمل قادة القوات وقادة الشرطة)، قبل أن يتولوا مهامهم. ويقارن المكتب المعلومات المفصّح عنها مع الواجبات والمسؤوليات المنوطة بالوظيفة، ويحدّد احتمالات تضارب المصالح، ويوصي بالتدابير الكفيلة بإزالة هذه الاحتمالات أو تخفيفها. وتشكل عمليات الاستعراض قبل التعيين الخطوة الأولى في سلسلة من خدمات المشورة الأخلاقية تتألف من إدارة مخاطر تضارب المصالح تليها إحاطات بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات، والإقرار المالي، والمشورة والتوجيهات المستمرة.

باء - برنامج إقرارات الذمة المالية

21 - يُستخدم برنامج إقرارات الذمة المالية، المنشأ عملا بالبندين 1-2 (م) و (ن) من النظام الأساسي للموظفين ونشرة الأمين العام ST/SGB/2006/6، لمساعدة الموظفين المعيّنين في تحديد مخاطر تضارب المصالح الناشئة عن الممتلكات المالية أو الانتماءات الخاصة أو الأنشطة خارج الأمم المتحدة للموظفين أو لأفراد أسرهم الأقربين، والتخفيف من هذه المخاطر وإدارتها. ويسهم الموظفون المعيّنون في مصداقية الأمم المتحدة ويعززون ثقة الجمهور من خلال إظهارهم بشفاافية أن مصالحهم الشخصية لا تمس بواجباتهم. ويُطالب الموظفون برتبة مد-1 فما فوقها والذين تشمل واجباتهم الرئيسية أنشطة تتعلق بالشراء والاستثمار أو يعملون في مكتب الأخلاقيات بتقديم بيانات سنوية سرية. وتقوم جهة خارجية مقدمة للخدمة بمراجعة البيانات المقدمة.

22 - وخلال دورة تقديم الإقرارات لعام 2019، شارك 157 6 من مقدمي الإقرارات، وهو ما يزيد عن العدد المسجل في دورة عام 2018 زيادة قدرها 220 من مقدمي الإقرارات. ومن بين المجموع، قدم 148 6 من مقدمي الإقرارات (99,9 في المائة) إقراراتهم المطلوبة، وهو نفس المستوى المسجل في عام 2018. وأُحيل تسعة من مقدمي الإقرارات غير الممتثلين، ستة منهم من كيانات غير تابعة للأمانة العامة وثلاثة من الأمانة العامة، من أجل اتخاذ تدابير مناسبة للمساءلة. ويتضمن مرفق هذا التقرير بيانات الامتثال المقدمة لعام 2019، موزعة حسب الكيان، عملا بقرار الجمعية العامة 250/63. وكان ما مجموعه 1 716 من مقدمي الإقرارات أو (27,9 في المائة) من الأمانة العامة وغيرها من كيانات منظومة الأمم المتحدة من مقدمي الإقرارات لأول مرة، بزيادة قدرها 9,7 في المائة عن عام 2018.

23 - ولم يستوف بعض مقدمي الإقرارات بالكامل جميع الإجراءات اللازمة لإغلاق الاستعراض، بما في ذلك الاستجابة لطلبات الحصول على إيضاحات أو معلومات إضافية، أو تقديم وثائق من أطراف ثالثة بغرض التحقق منها، أو التنفيذ التام لجميع التوصيات من أجل إدارة أي تضارب محتمل في المصالح. ولا يزال من الأولويات إجراء المتابعة مع مقدمي الإقرارات هؤلاء.

24 - وكما كان الحال في الماضي، أُجري التحقق من عينة عشوائية من حوالي 5 في المائة من مقدمي الإقرارات لضمان دقة المعلومات المفصّح عنها واكتمالها. وطُلب إلى مقدمي الإقرارات الذين اختيروا للتحقق أن يقدموا وثائق من طرف ثالث عن جميع البنود التي سبق أن أفصحوا عنها.

25 - واعتُبر أنه يلزم إخضاع نحو 211 من مقدمي الإقرارات (3,4 في المائة) لعملية استعراض متعلقة بإدارة حالات تضارب مصالح محتملة أو بوجود حالة تضارب مصالح قائمة، وهو ما يمثل زيادة طفيفة عن عام 2018. وتم تحديد ما مجموعه 243 بندا من بنود تضارب المصالح، منها 47 بندا تتعلق بأنشطة

مالية، و 142 بندا تتعلق بأنشطة خارجية، و 51 بندا تتعلق بالعلاقات الأسرية، و 3 بنود في فئات أخرى⁽⁵⁾. وكما هو مبين في الجدول 1، حدثت زيادة في جميع الفئات الثلاث المذكورة أعلاه مقارنة بعام 2018. وفي الحالات التي طُلب فيها اتخاذ إجراء، نُصح مقدمو الإقرارات بالتخلي عن بعض الاستثمارات، أو القيام على نحو استباقي بالانسحاب فيما يتعلق بالتفاعلات مع أحد أفراد الأسرة أو الكيان المنتسب إليه، أو الاستقالة من منصب خارجي، أو التوقف عن القيام بنشاط خارجي.

الجدول 1

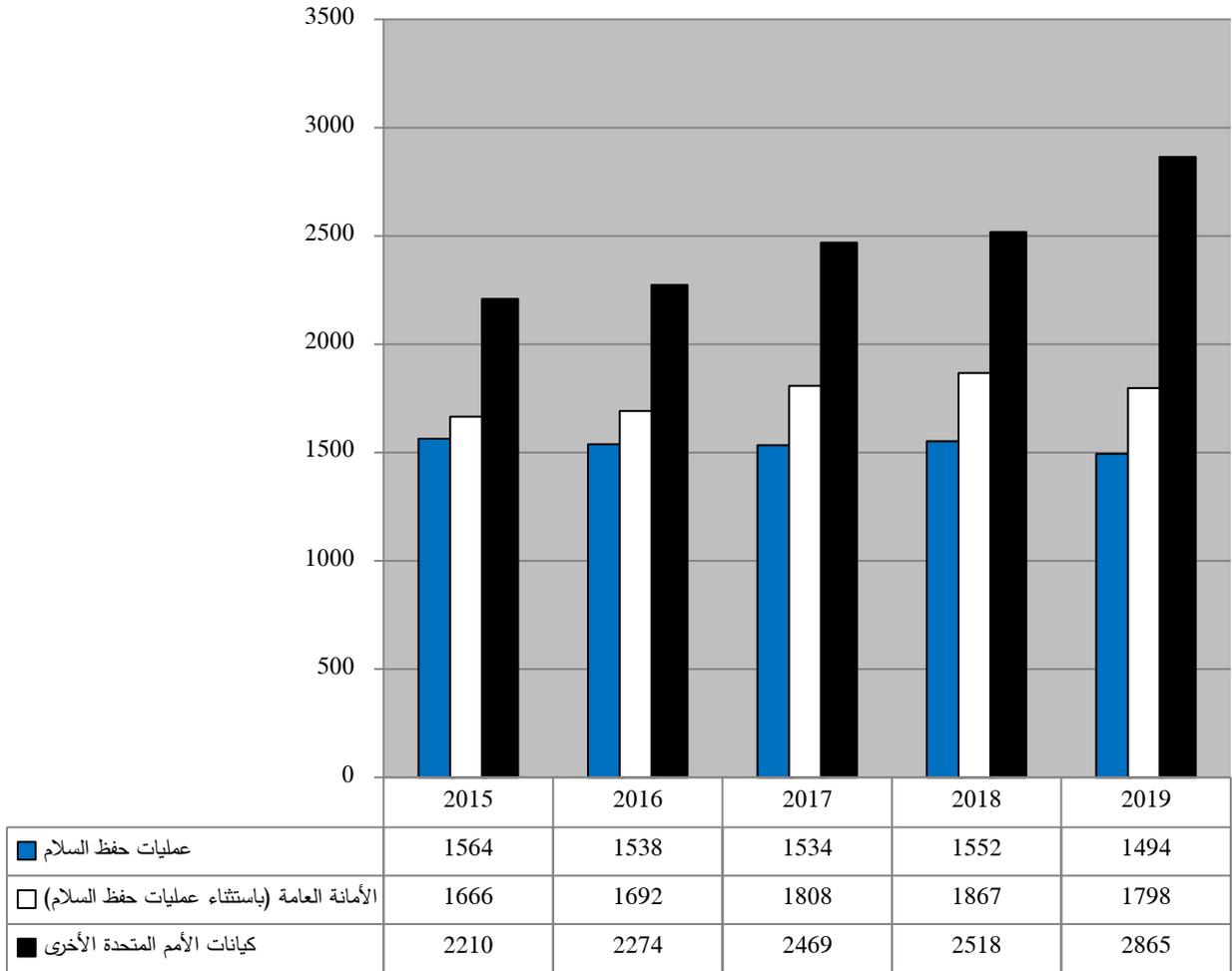
بنود تضارب المصالح حسب النوع، 2018-2019

2019		2018		نوع التضارب
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
19,3	47	12,7	25	الأنشطة المالية
58,5	142	66,0	130	الأنشطة الخارجية
21,0	51	20,3	40	العلاقات الشخصية أو الأسرية
1,2	3	1,0	2	الفئات الأخرى
100,0	243	100,0	197	المجموع

26 - يختار بعض كيانات منظومة الأمم المتحدة غير التابعة للأمانة العامة المشاركة في برنامج الأمم المتحدة للإقرارات المالية على أساس تقاسم التكاليف. ويشمل برنامج الإقرارات المالية التابع للأمانة العامة أيضا موظفي مكاتب الأخلاقيات في الصناديق والبرامج. وبالنسبة للكيانات المشاركة، هناك نهج مشترك ناتج عن ذلك لتحديد مخاطر تضارب المصالح والتخفيف من حدتها وإدارتها وتخفيض التكاليف الإجمالية للوحدات. ويتمشى هذا النهج مع التوجيهات التي قدمتها الاستعراضات السابقة ذات الصلة التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة. وكما هو مبين في الشكل السادس، بلغ عدد مقدمي الإقرارات من الأمانة العامة، بما في ذلك عمليات حفظ السلام، 3 095 من أصل 6 157 من مقدمي الإقرارات في عام 2019 (50,27 في المائة). وبلغ عدد مقدمي الإقرارات من كيانات منظومة الأمم المتحدة الأخرى 3 062 (49,73 في المائة). ومقارنة بعام 2018، انخفضت النسبة المئوية لمقدمي الإقرارات من الأمانة العامة بنسبة 7,3 في المائة.

(5) لدى بعض مقدمي الإقرارات أكثر من بند واحد.

المشاركة في برنامج إقرارات الذمة المالية حسب الكيان وسنة تقديم الإقرارات، للفترة 2015-2019



27 - قررت الجمعية العامة، في قرارها 305/70، أن يقدم رؤساء الجمعية العامة إقرارات بالذمة المالية عند توليهم واجبات وظيفتهم وعند إنهاءهم لها، تمثيا مع برنامج الأمم المتحدة الحالي لإقرارات الذمة المالية. ويتسّر مكتب الأخلاقيات تقديم إقرارات الذمة المالية الصادرة عن رئيسي الجمعية العامة للدورتين الثالثة والسبعين والرابعة والسبعين عند إتمام المهام وتولي المهام في عام 2019.

28 - وينشر الموظفون برتبة أمين عام مساعد وما فوقها موجزات للإقرارات السرية في إطار مبادرة الأمين العام السنوية للإعلان الطوعي للذمة المالية، لتقديم تأكيدات للجمهور والدول الأعضاء بأن أداء مهامهم الرسمية لا يتأثر بالمصالح الشخصية. ورغم أن إعلان الذمة المالية طوعي، فقد حثت الجمعية العامة الأمين العام، في قرارها 255/67 و 263/71، على تشجيع قدر أكبر من المشاركة.

29 - ولم يكن مؤهلا للمشاركة في مبادرة عام 2018 إلا أولئك الذين أغلقت استعراضات إقراراتهم بحلول نهاية الدورة والذين استمروا في العمل في الأمم المتحدة بعد شباط/فبراير 2019. ومن بين الموظفين المؤهلين البالغ عددهم 152، شارك 115 موظفا (75,6 في المائة) في المبادرة؛ واختار 24 موظفاً (15,8 في المائة) عدم المشاركة في المبادرة، بدعوى شواغل متعلقة بالأمن والخصوصية؛ ولم يلبّ

9 موظفين (5,9 في المائة) الدعوات إلى المشاركة؛ واختار 4 موظفين (2,6 في المائة) المشاركة ولكن لم يقدموا استماراتهم الموقعة العلنية للإقرارات بحلول الموعد النهائي. وزاد معدل المشاركة بنسبة 8,7 في المائة مقارنة بمبادرة عام 2017.

30 - وبالإضافة إلى ذلك، وكما كان الحال في الماضي، يجري مكتب الأخلاقيات استعراضات لإقرارات موظفي الإدارة الرئيسيين عن معاملاتهم مع الأطراف ذات الصلة، في إطار المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. والغرض من تلك الاستعراضات هو تحديد ما إذا كان هناك تضارب في المصالح فيما يتعلق بواجبات موظفي الإدارة الرئيسيين في الأمم المتحدة ومعاملاتهم مع الأطراف ذات الصلة، والتوصية باتخاذ الإجراءات المناسبة، حسب الاقتضاء. وترد نتائج الاستعراضات التي يجريها المكتب في البيانات المالية الممتثلة للمعايير المحاسبية الدولية التي تعدها الأمانة العامة. والغرض من هذه الإقرارات هو ضمان كشف البيانات المالية عن وجود علاقات ومعاملات بين الأمم المتحدة وأطراف محددة ذات صلة. وقُدّم موجز تقرير الاستعراض إلى المراقب المالي للأمم المتحدة ونُظر فيه على نحو يرضي مجلس مراجعي الحسابات.

جيم - الحماية من الانتقام

31 - إن سياسة الأمين العام بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول، على النحو المبين في نشرة الأمين العام [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)، تساعد المنظمة في أن تؤدي وظائفها على نحو منفتح وشفاف ونزيه. وتشجع السياسة الإبلاغ عن سوء السلوك المحتمل دون خوف من الانتقام. وتعزز هذه السياسة الحماية للذين يبلغون عن سوء سلوك (أي انتهاك من قبل الموظفين لقواعد المنظمة وأنظمتها)، أو عن مخالفات (التي قد تكون ضارة بمصالح الأمم المتحدة أو عملياتها أو إدارتها)، أو الذين يتعاونون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول.

32 - وفي عام 2019، تلقى مكتب الأخلاقيات 204 استفسارات في إطار هذه السياسة (من 90 امرأة و 103 رجال و 9 مجموعات و 2 لم يكشف عن جنسهما)، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 407 في المائة عما كان الحال عليه قبل خمس سنوات وزيادة بنسبة 49 في المائة عن عام 2018. وفي الفترة من آب/أغسطس 2014 إلى كانون الأول/ديسمبر 2019، أنجز المكتب بصورة تراكمية 138 قراراً أولياً وأحال 36 حالة للتحقيق فيها، بعد أن تقرر مبدئياً وجود حالات انتقام. وبعد التحقيق، اتخذ المكتب 18 قراراً نهائياً بوجود انتقام (انظر الجدول 2 أدناه).

الإحصاءات المتعلقة بالحماية من الانتقام، آب/أغسطس 2014 - كانون الأول/ديسمبر 2019

آب/أغسطس 2015	يوليو 2016	2016 ^(أ)	الأول/ديسمبر 2017	الأول/ديسمبر 2018	الأول/ديسمبر 2019
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	7	7	12
14	17	10	22	39	36 ^(ب)
6	2 ^(ج)	2 ^(د)	10 ^(هـ)	6 ^(و)	12 ^(ز)
4 ^(ح)	2 ^(ط)	2 ^(ي)	5 ^(ك)	4 ^(ل)	3 ^(م)

(أ) غطى التقرير السابق (A/73/89) الفترة الممتدة من 1 آب/أغسطس 2016 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2017 كما اقترح الأمين العام في تقريره السابق (A/71/334).

(ب) تتضمن استعراضاً أولياً واحداً بدأ في عام 2018 واكتمل في أوائل عام 2019.

(ج) لا يشمل شكوى واحدة استُهل النظر فيها خلال الفترة وأُحيلت إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام 2017 لإجراء التحقيق.

(د) يشمل شكوى واحدة لم يبتئ فيها لمكتب الأخلاقيات وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة، ثم نقض هذا القرار لاحقاً الرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات.

(هـ) يشمل شكويين استُهل النظر فيهما وأُحيلتا إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيهما في عام 2015، وثبت حدوث حالة انتقام فيما يتعلق بهما في عام 2017؛ وشكويين استُهل النظر فيهما وأُحيلتا إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيهما في عام 2016، وثبت حدوث حالة انتقام فيما يتعلق بهما في عام 2017.

(و) يشمل شكويين استُهل النظر فيهما خلال عام 2017، وثبت حدوث حالة انتقام فيما يتعلق بهما في أواخر عام 2017 وفي أوائل عام 2018.

(ز) ثبت حدوث حالة انتقام في جميع الشكاوى الخمس في عام 2017 فيما يتعلق بحالات استُهل النظر فيها في السنوات السابقة.

(ح) ثبت حدوث حالة انتقام في جميع الشكاوى الأربعة في عام 2018 فيما يتعلق بحالات استُهل النظر فيها في عام 2017.

(ط) تشمل شكويين استُهل النظر فيهما في عام 2017 وشكوى واحدة استُهل النظر فيها في عام 2018، ثبت فيه وجود انتقام في عام 2019.

33 - وفي عام 2019، كان 142 طلباً من أصل 204 طلبات بغرض الحصول على المشورة وليس للحماية. ومن بين الطلبات المتبقية، أسفر 44 طلباً عن بدء استعراضات أولية، وكانت 12 منها هي إحالات من مكتب خدمات الرقابة الداخلية لاتخاذ إجراءات وقائية محتملة، وكانت ستة منها طلبات لإجراء استعراضات من المستوى الثاني طلبها موظفو الصناديق والبرامج الأخرى من فريق الأمم المتحدة المعني بالأخلاقيات، على أن تقوم بها مديرة مكتب الأخلاقيات بصفتها رئيسة الفريق. وأحيل الموظفون الذين أثاروا شواغل غير مشمولة بالسياسة العامة، حسب الاقتضاء، إلى المكاتب المختصة، ومنها مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، ووحدة التقييم الإداري، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين، ومكتب الموارد البشرية. ووجهت تقارير سوء السلوك إلى القنوات المناسبة، وتلقى الأفراد، بموافقة الموظفين الذين أثاروا شواغل، دعماً غير رسمي لمنع الانتقام، حيثما أمكن ذلك.

34 - ويستهل مكتب الأخلاقيات الاستعراضات الأولية المتعلقة بالانتقام المزعوم في إطار السياسة العامة لمعرفة ما إذا كان مقدم الشكوى قد مارس نشاطاً مشمولاً بالحماية، وإذا قرر أنه كذلك، يتبين ما إذا كان هذا النشاط عاملاً أسهم في وقوع الانتقام المزعوم. ومن بين الاستعراضات الأولية الـ 44 التي بدأت في عام 2019، أنجز 35 منها وصُرف النظر عن 6 شكاوى؛ ومن بين الشكاوى الثلاث المتبقية، أنجز اثنان منهما في أوائل عام 2020، وتم تعليق الشكوى الأخيرة بناء على طلب الموظف. ونظراً لبدء استعراض أولي واحد في عام 2018 وإنجازه في أوائل عام 2019، فقد أنجز ما مجموعه 36 استعراضاً أولاً. ولم يتبين في 24 استعراضاً منها وجود حالة انتقام ظاهرة للوجاهة، ونقض الرئيس المناوب لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات حالة واحدة. وكما هو الحال في الماضي، فإن معظم الحالات تتعلق بمنازعات في مكان العمل.

35 - وإذا ما حدد مكتب الأخلاقيات وجود حالة انتقام ظاهرة للوجاهة، فإنه يحيل المسألة للتحقيق فيها. وفي عام 2019، أحال المكتب 12 حالة: 11 إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية وحالة واحدة إلى آلية تحقيق بديلة، عقب نقض الرئيس المناوب لما قرره المكتب.

36 - وأثناء التحقيق، يجوز أن يوصي مكتب الأخلاقيات الأمين العام، باتخاذ تدابير حماية مؤقتة لصالح مقدم الشكوى. وفي أربع حالات، أوصى المكتب باتخاذ تدابير حماية مؤقتة، بما في ذلك إعادة مهام مقدم الشكوى وإجراء تغييرات في التسلسل الإداري لمقدم الشكوى. وبعد التشاور، لم يطلب ثلاثة من مقدمي الشكاوى تدابير حماية مؤقتة. وأحيلت الحالات الخمس المتبقية إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في نهاية عام 2019، وقُدمت توصيات بشأن تدابير الحماية المؤقتة في أوائل عام 2020. وقبلت الإدارة جميع التوصيات.

37 - وبعد الإحالة للتحقيق، يقع عبء الإثبات حينئذ على عاتق الإدارة التي تبرهن بأدلة واضحة ومقنعة بأنها كانت ستتخذ الإجراء الانتقامي المزعوم لو لم يحدث النشاط المشمول بالحماية، أو أن الإجراء الانتقامي المزعوم لم يُتخذ بهدف معاقبة الشاكي أو تخويله أو الإضرار به. وفي عام 2019، وبعد التحقيقات والاستعراض المستقل للنتائج والوثائق الداعمة من جانب مكتب الأخلاقيات، قرر المكتب أن وجود حالة انتقام قد ثبت في ثلاث حالات⁽⁶⁾، ولكن لم يثبت في خمس حالات⁽⁷⁾. وفي حالتين، قام المكتب، بعد التشاور مع مقدم الشكوى، بتقديم توصياته إلى الإدارة من أجل تصحيح الآثار السلبية المتكبدة وحماية مقدم الشكوى من التعرض للمزيد من الانتقام. وفي الحالة المتبقية، لم يوصى المكتب باتخاذ أي تدابير علاجية، لأن الإجراء المتخذ لتصحيح العواقب السلبية قد اتُخذ بالفعل ولم يعد الشخص الذي تحدد أنه قام بالانتقام موجوداً في التسلسل الإداري لمقدم الشكوى. وقد أوصى المكتب أيضاً بإحالة الحالة لاتخاذ إجراءات تأديبية أو غيرها من الإجراءات المناسبة المحتملة.

(6) في حالتين، أُحيلت المسائل إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها في عام 2017. وأحيلت الحالة المتبقية إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها في عام 2018.

(7) أُحيلت حالة واحدة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها في عام 2017، وأحيلت ثلاث حالات إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق فيها في عام 2018. وأحيلت الحالة المتبقية إلى آلية تحقيق مستقلة في عام 2018.

38 - وفي عام 2019، عادل متوسط عدد الأيام التي يحتاجها مكتب الأخلاقيات لإجراء استعراضات أولية، لدى تلقي جميع المعلومات المطلوبة للشكوى، 14,2 يوما، وهو ما يمثل ارتفاعا طفيفا مقارنة بمتوسط 13 يوما في عام 2018. ويقع هذا المتوسط تماما ضمن نطاق فترة الـ 30 يوما التي حددتها السياسة العامة.

39 - ووفقا لما تقتضيه السياسة العامة، يُعلم مكتب خدمات الرقابة الداخلية مكتب الأخلاقيات بأي إبلاغ يتلقاه بوقوع مخالفة ويحدده باعتباره ينطوي على مخاطر انتقام، شريطة أن يوافق الشخص المعني. وفي هذه الحالات، وبعد التشاور مع الشخص، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي الكيان المعني باتخاذ ما يراه ملائما من إجراءات وقائية. وفي عام 2019، أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية 12 من هذه الإجراءات. وقد كان التقرير الأساسي يتعلق بالتحرش الجنسي في خمس من الشكاوى المحالة. وأوصى مكتب الأخلاقيات باتخاذ إجراءات وقائية في ثماني حالات، شملت ما يلي: وضع المشتكية في إجازة خاصة بأجر كامل؛ ورصد حالة المشتكية في مكان العمل؛ وتثني الموظفين عن الاضطلاع بأي دور فيما يتعلق بشروط عمل أو وظيفة المشتكية أو شروط عملها أثناء إعادة الهيكلة؛ وإدخال تغييرات على التسلسل الإداري؛ والاتصال بالإدارة العليا الجديدة لضمان عدم استمرار السلوك المحظور السابق؛ واتخاذ إدارة شؤون السلامة والأمن الإجراءات المناسبة من أجل ضمان سلامة المشتكية.

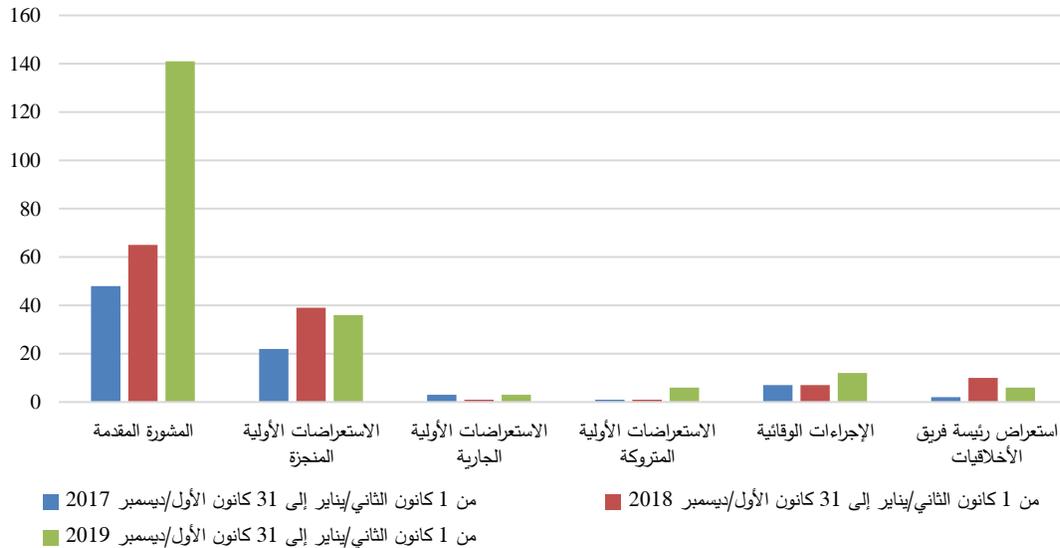
40 - وخلال عام 2019، التمس 14 مشتكيا من الرئيس المناوب لفريق الأخلاقيات استعراض القرارات التي لم يتبين فيها لمكتب الأخلاقيات وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة⁽⁸⁾. وفي سبع حالات، أكد قرار المكتب. وفي إحدى الحالات، نقض الرئيس المناوب قرار مكتب الأخلاقيات، وأحال المكتب الحالة للتحقيق. وأعيدت ثلاث حالات إلى المكتب من أجل استعراضها، بالنظر إلى أن المشتكين قدموا أدلة جديدة إلى الرئيس المناوب. وأجرى المكتب استعراضا أوليا جديدا لها، ووجد حالات انتقام ظاهرة الواجهة وأحالها إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية من أجل التحقيق فيها. وفي الحالات الثلاث المتبقية، كان استعراض الرئيس المناوب لا يزال قيد النظر حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019.

41 - وتلقت مديرة مكتب الأخلاقيات، بصفتها رئيسة فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، ستة طلبات لإعادة النظر، عملا بنشرة الأمين العام المعنونة "إعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة" (ST/SGB/2007/11 و ST/SGB/2007/11/Amend.1). وفي حالتين، وافقت الرئيسة على قرار أعضاء الفريق. وفي أوائل عام 2020، وافقت الرئيسة على قرار أعضاء الفريق في الحالات الأربع المتبقية. ويمثل الشكل السابع جميع الإجراءات المتخذة بشأن الاستفسارات المتعلقة بالحماية من الانتقام في الفترة من 2017 إلى 2019.

(8) أصدر مكتب الأخلاقيات، في حالتين، قراره الأولي في عام 2018 وطلب المشتكي إجراء استعراض في عام 2019.

الشكل السابع

الإجراءات المتخذة بشأن الاستفسارات المتعلقة بالحماية من الانتقام في الفترة 2017-2019



استعراض قامت به رئيسة فريق الأخلاقيات	الإجراءات الوقائية	الاستعراضات الأولية المتروكة	الاستعراضات الأولية الجارية	الاستعراضات الأولية المنجزة	المشورة المقدمة	
2	7	1	3 ^(ب)	22	48 ^(أ)	2017
10	7	1	1 ^(ب)	39	65 ^(ج)	2018
6	12	6	3 ^(أ)	36	142	2019

(أ) لا تشمل 9 مسائل لا تدخل في نطاق اختصاص المكتب.

(ب) أنجزت الاستعراضات الأولية الثلاثة المتبقية في أوائل عام 2018؛ وخلص مكتب الأخلاقيات إلى وجود حالة انتقام ظاهرة الواجهة في حالتين وأحال المسألتين إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية ليحقق فيهما.

(ج) لا تشمل 16 مسألة لا تدخل في نطاق اختصاص المكتب.

(د) أنجز الاستعراض الأولي المتبقي في أوائل عام 2019؛ ولم يتبين للمكتب حدوث حالة انتقام ظاهرة الواجهة.

(هـ) أنجز الاستعراضان الأوليان من الاستعراضات الثلاثة المتبقية في أوائل عام 2020؛ ولم يتبين للمكتب حدوث حالة انتقام ظاهرة الواجهة في أي من الحالتين. وأجلت الشكوى المتبقية بناء على طلب الموظف.

42 - وعلى نحو ما هو مطلوب، اجتمع مكتب الأخلاقيات مع الجهات صاحبة المصلحة المعنية من أجل المساعدة في الاستعراض السنوي للسياسة العامة وتقييمها. وأنشأت اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة فريقاً عاملاً معنياً بحماية المبلغين عن المخالفات، الذي وافق على إرجاء استعراضه للسياسة نظراً لأنها لم تصدر إلا مؤخراً. وسوف تستمر المشاورات مع الجهات صاحبة المصلحة المعنية.

دال - التوعية والتدريب والتثقيف

43 - بغية المساهمة في تعزيز ثقافة الأخلاقيات في المنظمة، واصل مكتب الأخلاقيات الاضطلاع بأنشطة التوعية والتدريب والتثقيف. ولئن كان المكتب يحافظ على استقلاله، فإنه يتعاون مع مكاتب أخرى

في الوفاء بولايته المتمثلة في تحديد الشواغل المتصلة بالأخلاقيات ومعالجتها. وعقد المكتب 13 لقاء مفتوحا واجتماعات كبيرة أخرى، أو شارك فيها، في عام 2019، وشارك ببث برامج ونشر مواد في موقع الشبكة الداخلية للأمم المتحدة (iSeek) عن الأنشطة السياسية وبرنامج إقرارات الذمة المالية، وعن الهدايا خلال فترة الأعياد.

44 - وفي عام 2019، عقد مكتب الأخلاقيات 224 إحاطة عن الأخلاقيات مصممة خصيصا، بما في ذلك إحاطة لوكيلات/وكلاء الأمين العام، والأمينات العامات المساعدات/الأمماء العاميين المساعدين وكبار موظفي وموظفات البعثات المعينين حديثا، على النحو الذي أيدته الجمعية العامة في قرارها 65/247. وشددت هذه الإحاطات وغيرها من الإحاطات المخصصة لمختلف المجموعات الوظيفية على "إعطاء القدوة".

45 - وبالنظر إلى التدابير النقشافية في الميزانية في عام 2019، أعطى مكتب الأخلاقيات الأولوية لمراكز العمل الميدانية، وأوفد بعثات توعية إلى بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية، ومكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا ومنطقة الساحل، ومكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في غينيا - بيساو، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي، وبعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وقوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك، وهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، ومكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال، وبعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا، وقوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص.

46 - وأوفد مكتب الأخلاقيات بعثات توعية إلى منظمة الطيران المدني الدولي والمحكمة الدولية لقانون البحار واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ بطلب منها.

47 - وأتاح حوار القيادة لعام 2019 حول موضوع "حالات تضارب المصالح: لماذا تتسم بالأهمية؟"، الذي دشنته الأمين العام، فرصة للموظفين والمديرين لمناقشة أهمية الحفاظ على ثقة الجمهور من خلال التخفيف من المخاطر الناجمة عن المصالح الشخصية. ويمكن أن تعيق حالات التضارب هذه، أو يبدو أنها تتعارض، مع أداء الواجبات والمسؤوليات الرسمية أو مع مبادئ النزاهة والاستقلال والحياد التي يجب أن يتحلّى بها الموظفون المدنيون الدوليون. وقد شارك في الحوار نحو 800 32 من موظفي الأمم المتحدة (800 16 من المقر و 16 000 من البعثات الميدانية). وساعد مكتب الأخلاقيات الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في بدء حوارات كل منهما.

48 - وفي عام 2019، أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية مراجعة لفعالية وكفاءة حوار القيادة. وقد أورد مكتب خدمات الرقابة الداخلية في تقرير المراجعة النتائج الإيجابية للعمليات السنوية منذ الفترة 2012/2013، وتشمل ارتفاع معدل المشاركة وزيادة التقارير المقدمة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن الغش والفساد وغير ذلك من سوء السلوك بعد تطرق الحوارات لتلك المواضيع. بيد أنه بالنظر إلى تزايد تأثير حوار القيادة على ثقافة المنظمة، أوصى مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن ينظر مكتب الأخلاقيات في إمكانية توسيع نطاق تولي زمام المبادرة لتشمل المكاتب الأخرى ذات الصلة؛ وإنشاء نظام لقياس الأداء، بالتنسيق مع المكاتب ذات الصلة؛ وتعزيز الجوانب التشغيلية. وتماشيا مع توصيات المراجعة، عقد مكتب الأخلاقيات في تشرين الأول/أكتوبر 2019 اجتماعا مع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ومكتب الموارد البشرية، ومكتب الشؤون القانونية لمناقشة إمكانية تولي زمام حوار القيادة بالشراكة

مع هذه الكيانات. وفي حين لم يتم التوصل إلى اتفاق طويل الأجل، اضطلع مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بالعمل الأساسي لحوار القيادة لعام 2020 بشأن إقرار الكرامة من خلال التحلي بالحياسة.

49 - وأكمل 104 3 مشاركين الدورة الدراسية الإلزامية على الإنترنت بشأن الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة في عام 2019، ليصل المجموع التراكمي إلى 23 463 مشاركا. ويجري تحديث الدورة بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف). ومن المتوقع أن يصدر على منصة جديدة في عام 2020. وبحلول نهاية عام 2019، أكمل مجموع تراكمي قدره 21 070 مشاركا الدورة التدريبية الإلكترونية الإلزامية بشأن منع الاحتيال والفساد في الأمم المتحدة.

50 - وفي عام 2019، أدخل مكتب الأخلاقيات تغييرات للارتقاء بمستوى موقعه الشبكي بهدف تيسير إمكانية الوصول إلى المعلومات رئيسية عن القيم والمعايير الأخلاقية لموظفي الأمم المتحدة وعمامة الجمهور، على السواء. وفي عام 2019، سجل الموقع 176 254 زيارة. وهو متاح بجميع اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة.

هاء - وضع المعايير ودعم السياسات

51 - واستجابة لـ 47 طلبا يتعلق بالسياسات من داخل الأمانة العامة ومن كيانات الأمم المتحدة الأخرى، واصل مكتب الأخلاقيات تقديم دعم مستقل في مجال السياسات. وشمل بعض المسائل كيفية التعامل مع الهدايا والتكريمات المقبولة عملا بالأحكام ذات الصلة من النظامين الأساسي والإداري للموظفين، واستئجار الممتلكات، والأنشطة السياسية (المتعلقة بالانتخابات الوطنية والمحلية والمشاركة في التجمعات والمسيرات) وأفضل الممارسات في إدارة تضارب المصالح. وقدم المكتب أيضا إسهامات فنية لمختلف الدراسات الاستقصائية.

52 - وكما كان الحال في الماضي، قدم مكتب الأخلاقيات إسهامات لتحسين اتساق الأحكام ذات الصلة بالأخلاقيات في النظامين الأساسي والإداري للموظفين، وفي نشرات الأمين العام والإصدارات الإدارية ذات الصلة. وقد شملت مسائل ذات صلة بإدارة حالات تضارب المصالح بالنسبة للأفراد من غير الموظفين؛ والاستخدام الشخصي لوسائل التواصل الاجتماعي؛ والسلوك غير المرضي، بما في ذلك التحقيقات والإجراءات التأديبية؛ والسلوك المحظور.

خامسا - فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

53 - عقد فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، الذي كُلف في عالم 2007 بإرساء مجموعة موحدة من المعايير والسياسات الأخلاقية للأمانة العامة والأجهزة والبرامج الخاضعة للإدارة المستقلة، 11 دورة في عام 2019. ويرد تكوين الفريق ومهامه في نشرتي الأمين العام ST/SGB/2007/11 و ST/SGB/2007/11/Amend.1. ويتألف الفريق من الرؤساء/الرئيسيات الثمانية لمكاتب الأخلاقيات التابعة للأمانة العامة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة. وترأس مديرة مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات الفريق، بالنظر إلى أن أعضائه يجرون مشاورات بشأن مسائل معقدة متعلقة بالأخلاقيات تترتب عليها آثار على نطاق المنظومة. وشغلت رئيسة مكتب الأخلاقيات التابع لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين

في الشرق الأدنى منصب الرئيسة المناوبة في الفترة من تشرين الثاني/نوفمبر 2018 إلى نيسان/أبريل 2019 ومن أيلول/سبتمبر إلى تشرين الثاني/نوفمبر 2019. وشغلت مديرة مكتب الأخلاقيات في برنامج الأغذية العالمي وظيفة الرئيسة المناوبة المؤقتة في الفترة من أيار/مايو إلى آب/أغسطس 2019 (وهي الفترة التي كانت فيها الرئيسة المناوبة في إجازة مطوّلة) ثم تولت منصب الرئيسة المناوبة اعتباراً من كانون الأول/ديسمبر 2019 فصاعداً.

54 - وشهدت عضوية الفريق مجموعة من التغييرات، إذ عيِّن، في عام 2019، موظفون جدد لشؤون الأخلاقيات في صندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وريثما يجري تعيين موظف (ة) أخلاقيات جديد (ة) في صندوق الأمم المتحدة للسكان، أُبرم اتفاق بين صندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي حتى يتمكن مدير مكتب الأخلاقيات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي من تقديم الخدمات المتعلقة بالأخلاقيات لموظفي الصندوق. وأظهر هذا الترتيب التعاون الجيد القائم بين أعضاء الفريق بغرض المساعدة على الحفاظ على استقلال المهمة المتعلقة بالأخلاقيات وضمان استمرارية الخدمات المتصلة بها.

55 - واستعرض الفريق التقارير السنوية عن الأخلاقيات التي يقدمها أعضاؤه. وواصل النظر في سبل تعزيز التجانس والاتساق في عرض البيانات والإبلاغ بشأن أنشطة مكاتب الأخلاقيات. إلى جانب ذلك، عقد مشاورات بشأن أفضل السبل الكفيلة بإبصال التوجيه إلى الموظفين والموظفات بشأن الهدايا والتكريمات، بما في ذلك وجود إجراءات خاصة بكل وكالة فيما يخص الإبلاغ والإحالة. وبغية تيسير التعاون، شارك الفريق في موقع للتعاون على منصة لتكنولوجيا المعلومات تستضيفها اليونيسيف.

56 - وقد دعم الفريق الإصلاحات الجارية في الأمم المتحدة من خلال نظره في سبل مواصلة تقديم خدمات متسقة في مجال الأخلاقيات إلى المنسقين المقيمين والأفرقة القطرية. ونظر الأعضاء أيضاً في عدم التسامح المطلق من جانب المنظمة مع ممارسات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وشددوا على ضرورة تقديم المشورة والتوجيه في مجال الأخلاقيات بشأن السلوك المنشود من الموظفين وطرق منع السلوك المحظور، باتباع النهج الذي ينسقه مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

57 - وفيما يتعلق بمنع تضارب المصالح وإدارة المسائل المتعلقة به، تبادل الفريق المعلومات عن الممارسات الجيدة المتعلقة بإجراءات التحري السابق للتعيين وبرامج إقرارات الذمة المالية وبيان المصالح. وأيد الأعضاء منظماتهم في تنفيذ التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2017/9)، حسب الاقتضاء. وناقشوا مسألة تحديد تضارب المصالح وإدخال تحسينات على إطار إدارة تضارب المصالح، بما في ذلك سبل التعامل مع عدم الامتثال للالتزامات الإفصاح.

58 - وعلى نحو ما ذُكر في الفقرة 41، تشاورت الرئيسة مع الفريق بشأن استعراضها لست حالات انتقام وأجرت استعراضاً أولياً واحداً. وعملاً بالنشرة ST/SGB/2017/2/Rev.1، تلقى الرئيس المناوب والرئيسة المناوبة المؤقتة وأعضاء الفريق الآخرون، مؤقتاً، طلبات استعراض 14 حالة انتقام. وقد استُبعدت مكاتب الأخلاقيات المعنية من استعراض قراراتها حفاظاً على استقلالية العملية. وحدثت زيادة في عدد الاستعراضات التي أجرتها الرئيسة في الفترة من عام 2015 إلى عام 2019 والاستعراضات التي أجراها الرئيس المناوب

في الفترة من عام 2017 إلى عام 2019 (انظر الجدول 3). وأخذ أعضاء الفريق في الاعتبار أيضاً التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون "استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2018/4)، في سياق الاستعراض والتحديث الجاريين لسياسات منظماتهم المتعلقة بالحماية من الانتقام.

الجدول 3

استعراضات فريق الأخلاقيات للقرارات المتعلقة بحالات الانتقام، للفترة 2015-2019

فترات الـ 12 شهرا المشمولة	استعراضات القرارات التي تم إبطالها	القرارات التي تم إبطالها	القرارات التي استعراضات الرئيس المناوب ^(أ) تأكيدها	القرارات التي تم إبطالها	القرارات التي تم إبطالها	فترات الإبلاغ
2015-2014	-	-	لا ينطبق	-	-	-
2016-2015	2	2	لا ينطبق	-	-	-
آب/أغسطس - كانون الأول/ديسمبر 2016 ^(ب)	1	-	لا ينطبق	1	-	-
2017	3	2	3	1	2	1
2018	9	7	5	2	4	1
2019	7 ^(ج)	6	14 ^(د)	-	7	1

(أ) هذه الاستعراضات متاحة اعتباراً من عام 2017 فقط، تزامناً مع إدراج هذا الحكم في السياسة المعززة بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول (انظر ST/SGB/2017/2 و (ST/SGB/2017/2/Rev.1)).

(ب) أضيفت فترة الخمسة أشهر المشمولة بالإبلاغ إلى تقرير عام 2017 لتعكس عملية الانتقال إلى الإبلاغ وفق السنة التقييمية.

(ج) كان أحدها استعراضاً تمهيدياً أولياً خلص إلى أنه لا توجد حالة انتقام ظاهرة الواجهة. وجرى الطعن في هذا القرار وتأييد الطعن.

(د) أُحيلت ثلاث قضايا من المكتب نفسه إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، حيث قُدمت أدلة جديدة. وأجرى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات استعراضات أولية جديدة، ووجد دعاوى ظاهرة الواجهة وأحالها للتحقيق فيها. ولا تزال هناك ثلاثة استعراضات معلقة.

59 - ودعماً للجهود التي يبذلها الأمين العام من أجل تعزيز التعاون على نطاق المنظومة بشأن المسائل المتصلة بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة، أنشئت شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف في عام 2010. وأصبحت كيانات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية المنتسبة والمؤسسات المالية الدولية تتبادل حالياً المعلومات والممارسات الجيدة من أجل تنمية القدرات المهنية ووضع المعايير. وما فتئت عضوية شبكة الأخلاقيات تتوسع فيما بين المنظمات الحكومية الدولية التي لديها ترتيبات استشارية وتعاونية مع منظومة الأمم المتحدة. وتضم الاجتماعات السنوية للشبكة أعلى المهنيين رتبةً المسؤولين عن مهام الأخلاقيات بين الأعضاء. وشارك مكتب الأخلاقيات في الاجتماع الحادي عشر للشبكة، الذي عقد في ميونيخ، ألمانيا، واستضافه المكتب الأوروبي للبراءات وترأسه صندوق النقد الدولي.

سادساً - توصيات بشأن التدابير الرامية إلى تعزيز استقلال مكتب الأخلاقيات

60 - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في قرارها 263/71، أن يضع "مقترحاً بشأن استقلال مكتب الأخلاقيات لتتظر فيه الجمعية العامة". واقترح الأمين العام في تقريره عن أنشطة مكتب الأخلاقيات

(A/73/89) ثلاثة تدابير لكي توافق عليها الجمعية العامة وثلاثة تدابير إضافية، لتحيط الجمعية العامة بها علماً. وتيسيراً للاستعراض، تكرر الفقرات من 61 إلى 68 أدناه التدابير المقترحة التي تتطلب موافقة الجمعية العامة، إلى جانب معلومات عن مبرراتها وأفضل الممارسات ذات الصلة. ويمكن الاطلاع على التدابير المتبقية المتعلقة بالحد الزمني للولاية وأسباب إنهاء الخدمة وقيود ما بعد انتهاء الخدمة، التي قدمت إلى الجمعية العامة للعلم، في الفقرات 94 (د) و (هـ) و (و) من الوثيقة A/73/89.

ألف - تقديم التقرير السنوي عن أنشطة مكتب الأخلاقيات مباشرة إلى الجمعية العامة

61 - في الوقت الحاضر، يعد مكتب الأخلاقيات تقريراً سنوياً عن أنشطته، يقدم بعد ذلك إلى الجمعية العامة بوصفه تقريراً من تقارير الأمين العام. وعلى الرغم من أن المكتب التنفيذي للأمين العام دأب على ترك صلاحية تحديد محتوى التقارير لمكتب الأخلاقيات، فإن الإجراء المتمثل في اقتضاء استعراض تقارير مكتب الأخلاقيات والموافقة عليها من جانب الأمين العام يعطي، على أقل تقدير، انطباعاً بأن مكتب الأخلاقيات لا يعمل بصورة مستقلة عند تقديم تقاريره إلى الجمعية العامة.

62 - وقد اقترح الأمين العام أن يقدم مكتب الأخلاقيات تقريره السنوي عن أنشطته مباشرة إلى الجمعية العامة. ويتسق ترتيب الإبلاغ المقترح مع أفضل الممارسات وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة. وتقدم خمسة من أصل ثمانية مكاتب للأخلاقيات تابعة لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع واليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي - تقريراً سنوياً إلى مجالس إدارتها مباشرة. وأوصت وحدة التفتيش المشتركة، في تقريرها عن الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2010/3)، بأنه "يجب أن تتاح لرئيس مكتب الأخلاقيات أيضاً إمكانية الوصول بصورة رسمية وغير رسمية إلى الهيئات التشريعية... لضمان عدم قيام الرئيس التنفيذي بتقييد استقلالية المهمة. وتحقق إمكانية الوصول الرسمي عن طريق التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات أو موجزه، والذي يجب تقديمه إلى الهيئة التشريعية دون أي تغييرات عليه من جانب الرئيس التنفيذي، الذي ينبغي تقديم تعليقاته، إن وجدت، على حدة". وأكدت الوحدة من جديد دعمها لتقديم مكتب الأخلاقيات تقارير سنوية مباشرة إلى الجمعية العامة في العديد من التقارير، كان آخرها في عام 2019 (انظر JIU/REP/2019/6، الفقرة 80).

63 - وسيكون ترتيب الإبلاغ المقترح لمكتب الأخلاقيات مماثلاً للإجراء المعتمد لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، الذي يقدم تقارير سنوية "إلى الأمين العام لإحالتها بالصيغة التي وردت بها إلى الجمعية العامة" (انظر قرار الجمعية العامة 218/48 باء، الفقرة 5 (هـ) '2').

باء - تعزيز دور اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة في دعم إطار المساءلة

64 - أنشئت اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة عملاً بقرار الجمعية العامة 248/60 باعتبارها هيئة فرعية تابعة للجمعية العامة لتعمل بصفة استشارية متخصصة وتساعد الجمعية على الاضطلاع بمسؤوليات الرقابة المنوطة بها. ويُقترح تعزيز دور اللجنة لدعم تعزيز إطار المساءلة بطريقتين.

65 - يجري حالياً تقييم أداء رئيس مكتب الأخلاقيات من خلال اتفاق مع الأمين العام. واقترح الأمين العام إضافة تسلسل إداري يربط مكتب الأخلاقيات باللجنة، التي تصبح مسؤولة عن تقييم خطة عمل المكتب وأداء رئيس المكتب. ولن يؤدي هذا التدبير إلى تعزيز استقلال المكتب فحسب، بل إلى مساءلته

أيضا، بمنح اللجنة ولاية للإشراف على عمل المكتب. وقد أكدت اللجنة في تقاريرها المقدمة إلى الجمعية العامة تأييدها للتدبير المقترح، مشيرة إلى أنها "نظرت في أفضل الممارسات السائدة في كيانات الرقابة في منظومة الأمم المتحدة، ووجدت أن استعراض وظيفة الأخلاقيات يدخل في نطاق اختصاص غالبية لجان الرقابة" (انظر A/73/304، الفقرة 110؛ وانظر أيضا A/74/280، الفقرة 9 (ك). فعلى سبيل المثال، تشمل اختصاصات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات والتقييم التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي إسداء المشورة لمدير البرنامج الإنمائي بشأن تعيين مدير مكتب الأخلاقيات وتقييم أدائه والتמיד له وفصله من العمل⁽⁹⁾. وأكدت وحدة التفتيش المشتركة أيضا تأييدها للاقتراح (انظر JIU/REP/2018/4 و JIU/REP/2019/6). وسيطلب تنفيذ الاقتراح، في حالة الموافقة عليه، أن تعدل الجمعية العامة اختصاصات اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة.

66 - وبالإضافة إلى ذلك، اقترح الأمين العام أن يؤذن لمكتب الأخلاقيات بالتشاور مع اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة عندما يُطلب إلى المكتب تقديم المشورة بشأن المسائل التي تتعلق بالأمين العام، بما في ذلك الادعاءات المتعلقة بتضارب المصالح أو الانتقام بسبب الإبلاغ عن المخالفات. ويتناول الاقتراح الشواغل التي أثارها وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها المعنون "استعراض سياسات وممارسات الإبلاغ عن المخالفات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"، الذي شدد على ضرورة أن تقوم الهيئات التشريعية بتحديد القنوات والطرائق المناسبة، مثل لجان الرقابة المستقلة، للإبلاغ عن الادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي للمنظمة والتحقق فيها" (انظر JIU/REP/2018/4، التوصية 1).

جيم - رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات إلى أمين عام مساعد

67 - يقترح الأمين العام رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات، المعين حاليا برتبة مدير (مد-2) إلى أمين عام مساعد. وإذا تمت الموافقة على هذه الرتبة، فإنها ستتطبق على الرئيس المقبل للمكتب. واستنادا إلى التكاليف القياسية للمرتبات في نيويورك لعام 2019، يبلغ الفرق في التكاليف السنوية لوظيفة برتبة مد-2 ورتبة أمين عام مساعد 47 100 دولار.

68 - واستنادا إلى الخبرة المكتسبة، فإن رفع رتبة رئيس مكتب الأخلاقيات ستشجع على زيادة قبول القيادة العليا للمشورة المتعلقة بالأخلاقيات إذا قدم هذه المشورة نظير في رتبة مماثلة. وسيعزز رفع الرتبة أهمية وظيفة الأخلاقيات في المنظمة. وإذا تمت الموافقة على ذلك، سيكون رئيس المكتب في رتبة مماثلة لرتبة أمين المظالم في الأمم المتحدة، ولكن دون رتبة رئيس مكتب خدمات الرقابة الداخلية الذي يعين برتبة وكيل الأمين العام.

سابعاً - الخلاصة

69 - يُطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علماً بهذا التقرير. ويُطلب إلى الجمعية العامة أيضا أن توافق على توصيات تعزيز استقلال مكتب الأخلاقيات، على النحو المبين في الفقرات من 61 إلى 68 أعلاه.

(9) انظر: www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/Transparency/AEAC_TOR.pdf.

مستوى الامتثال لبرنامج إقرارات الذمة المالية، لعام 2019

الخاضعون للإقرارات عدد غير			الكيان التابع للأمم المتحدة
المتمثلين	المقدمة	لتقديم الإقرارات	
الأمانة العامة للأمم المتحدة			
0	2	2	اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية
0	3	3	أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق
0	4	4	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب
0	50	50	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
0	21	21	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات
0	81	81	إدارة التواصل العالمي
0	61	61	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال
0	30	30	إدارة عمليات السلام
1	384	385	إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام، بما في ذلك البعثات السياسية الخاصة
0	23	23	إدارة شؤون السلامة والأمن
0	136	136	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
0	7	7	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
0	131	131	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
0	21	21	المكتب التنفيذي للأمين العام
0	53	53	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
0	41	41	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
0	13	13	مكتب الأخلاقيات
0	68	68	الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين
0	2	2	مكتب إقامة العدل
0	69	69	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
0	9	9	مكتب مكافحة الإرهاب
0	6	6	مكتب شؤون نزع السلاح
0	25	25	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الانسان
0	3	3	مكتب الممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية
0	13	13	مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
0	10	10	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
0	26	26	مكتب الشؤون القانونية
0	5	5	مكتب رئيس الجمعية العامة
0	4	4	مكتب المستشار الخاص لشؤون أفريقيا

الخاضعون للإقرارات عدد غير الممثلين			الكيان التابع للأمم المتحدة
عدد غير الممثلين	المقدمة	للتقديم الإقرارات	
0	7	7	مكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى سوريا
0	2	2	مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالأطفال والنزاع المسلح
0	3	3	مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف الجنسي في حالات النزاع
0	3	3	مكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف ضد الأطفال
0	1	1	مكتب المدافعة عن حقوق الضحايا
0	2	2	مكتب دعم بناء السلام
0	1	1	مكتب اللجان الإقليمية في نيويورك
0	1	1	المحكمة الخاصة لتصريف الأعمال المتبقية لسيراليون
0	1	1	المنسقة الخاصة المعنية بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين
0	41	41	المحكمة الخاصة للبنان
0	23	23	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
2	81	83	مكتب التنسيق الإنمائي
0	8	8	مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث
0	12	12	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
0	83	83	الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة/مكتب إدارة الاستثمارات
0	4	4	مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي
0	95	95	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
0	69	69	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
0	3	3	مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة
0	38	38	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي
0	16	16	مكتب الأمم المتحدة في فيينا
3	1 795	1 798	المجموع الفرعي (باستثناء عمليات حفظ السلام)
0	1 494	1 494	عمليات حفظ السلام
6	2 859	2 865	هيئات/وكالات الأمم المتحدة وغيرها
9	6 148	6 157	المجموع